

# ZEW



**Nachhaltig handeln**  
in Unternehmen  
Klimawin BW

# Klimawin BW

**Bericht**

**2025**

**ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung**

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Über uns	3
1.1 Unternehmensdarstellung	3
1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz	4
2. Die Klimawin BW	5
2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region	5
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	5
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	6
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	7
3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	7
3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	8
4. Unsere Schwerpunktthemen	9
4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	9
4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	9
4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz	10
4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	15
5. Weitere Aktivitäten	18
6. Unser Klimawin BW-Projekt	20
6.1 Das Projekt	20
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	21
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	22
6.4 Ausblick	23
Impressum	24

# 1. Über uns

## 1.1 Unternehmensdarstellung

Das ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim ist ein gemeinnütziges wirtschaftswissenschaftliches Forschungsinstitut in der Rechtsform einer GmbH. Es wurde 1990 auf Initiative der baden-württembergischen Landesregierung, der Wirtschaft des Landes und der Universität Mannheim gegründet und nahm im April 1991 seine Arbeit auf. Das ZEW gehört zu den führenden deutschen Wirtschaftsforschungsinstituten mit hoher internationaler Reputation in Deutschland und ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Die Arbeit des ZEW ist den folgenden Zielen verpflichtet:

- Exzellente, politikrelevante Forschung
- Wissenschaftlich fundierte Politikberatung

Der übergreifende Forschungsleitgedanke am ZEW ist die ökonomische Analyse und das Design funktionstüchtiger Märkte und Institutionen in Europa. Die Forschungsergebnisse werden sowohl im Wissenschaftsbereich als auch über Studien, Publikationen und Veranstaltungen verbreitet. Unter der Leitung des Präsidenten Prof. Achim Wambach, PhD und der kaufmännischen Geschäftsführerin Claudia von Schuttenbach arbeiten derzeit etwa 180 Mitarbeitende in neun Forschungseinheiten und drei Serviceeinheiten am ZEW.

Das ZEW erhält Mittel aus der Bund-Länder-Finanzierung und wirbt im Wettbewerb Drittmittel über Forschungsaufträge ein. Auftraggeber und Förderinstitutionen sind die Europäische Kommission, Ministerien und Einrichtungen des Bundes und der Länder, Unternehmen und Verbände, die Deutsche Forschungsgemeinschaft, Stiftungen (zum Beispiel die Volkswagen Stiftung oder die Fritz Thyssen Stiftung) sowie nationale und internationale Organisationen. Forschung und Politikberatung des ZEW leisten regional und überregional einen Beitrag für nachhaltige Entwicklung.



© Anna Logue Fotografie

## 1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Arbeit im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Aktivitäten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

## 2. Die Klimawin BW

### 2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

Mit der Unterzeichnung der Klimawin BW bekennen wir uns zu unserer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

### 2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

#### 2.2.1 Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Leitsatz 04 – Biodiversität

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

#### 2.2.2 Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

### **2.2.3 Ökonomischer Erfolg und Governance**

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Leitsatz 11 – Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

## **2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg**

Ausführliche Informationen zur Klimawin BW und zu weiteren Mitgliedern finden Sie unter:

[www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin](http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin)

# 3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet am: 14.12.2017

## 3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01 – Klimaschutz	ja	ja	ja
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	ja	nein	nein
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	ja	nein	nein
Leitsatz 04 – Biodiversität	ja	nein	nein
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	ja	nein	nein
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	ja	nein	nein
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	ja	ja	ja
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	ja	nein	nein
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	ja	nein	nein
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	ja	nein	nein
Leitsatz 11 – Transparenz	ja	nein	nein
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	ja	nein	nein

### 3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: YES! – Young Economic Solutions 2025		
<b>Schwerpunktbereich:</b>		
ökologische Nachhaltigkeit: nein	soziale Nachhaltigkeit: ja	
<b>Art der Förderung</b>		
finanziell: nein	materiell: ja	personell: ja

# 4. Unsere Schwerpunktthemen

## 4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und –wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

## 4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Als Wirtschaftsforschungsinstitut beschäftigen wir uns mit Strategien und Handlungsansätzen für ein zukunftsfähiges und nachhaltiges Wirtschaften. Dabei leisten wir nicht nur durch unsere Forschung, sondern auch durch unser eigenes Handeln einen Beitrag und setzen uns entsprechende Klimaschutzziele.

In unserer Forschung analysieren wir praxisorientiert ökonomische Fragestellungen sowie ökologische und soziale Auswirkungen politischer Maßnahmen. Ein besonderer Fokus liegt auf der Rolle individuellen und kollektiven menschlichen Verhaltens, von Märkten und Institutionen für die Ursachen und Lösungen von Umweltproblemen.

Über unsere Forschungsarbeit hinaus setzen wir als Unternehmen unsere Schwerpunkte dort, wo wir am meisten bewegen können. Wir setzen unseren ersten Schwerpunkt beim Thema Klimaschutz. Als Institut ohne Produktion setzen wir dabei auf die Optimierung des Gebäudebetriebs und die Steigerung der Energieeffizienz.

Unsere Mitarbeitenden sind das wichtigste Kapital des Instituts. Ein gesundes Arbeitsumfeld, faire Arbeitsbedingungen und die Förderung individueller Entwicklungsmöglichkeiten sorgen für Motivation und Innovation. Daher setzen wir unseren zweiten Schwerpunkt auf „Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden“ Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden macht die Qualität der Arbeit am ZEW aus und ist ein Schlüsselfaktor für die erfolgreiche Zukunft des Instituts. Dabei sehen wir die Gleichstellung der Geschlechter sowie umfassende Chancengleichheit seit jeher als zentrales Ziel. Zudem hat das Thema der Diversität am ZEW einen hervorgehobenen strategischen Stellenwert.

Schwerpunkte auf diesen Themen ermöglichen im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung kontinuierliche Fortschritte. Agiles Handeln auf verschiedenen Ebenen durch unterschiedliche Initiativen ermöglichen über die Schwerpunkte hinaus immer wieder Maßnahmen im Kontext anderer Leitsätze.

## **4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz**

### **4.3.1 Zielsetzung**

Der Schutz des Klimas ist Kern unserer Nachhaltigkeitsanstrengungen. Ein zentrales Ziel des ZEW im Rahmen des Klimaschutzes ist die Optimierung des Gebäudes und die Steigerung der Energieeffizienz. Da keine direkten Emissionen (Scope 1) anfallen, liegt der Fokus auf indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie und Heizung (Scope 2), die aktuell 147 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr betragen.

Um diese Emissionen zu reduzieren, werden gezielte Maßnahmen zur Gebäudeoptimierung umgesetzt. Dazu gehören der Bezug von ausschließlich ökologischem Strom aus erneuerbaren Quellen, die Optimierung der Heizungssteuerung sowie der Einsatz energieeffizienter Beleuchtung und Bürogeräte. Zusätzlich erfolgt eine schrittweise Virtualisierung der Server und IT-Umgebung, sodass weitere Energie am ZEW, aber auch im noch nicht bilanzierten Scope 3, aufgrund von Skaleneffekten eingespart wird.

Ein weiterer Ansatz ist die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für einen nachhaltigen Energieverbrauch über Online-Schulungen. Langfristig verfolgt das Institut das Ziel, den Energieverbrauch weiter zu senken und eine klimafreundliche Infrastruktur zu etablieren.

Durch diese Maßnahmen trägt das Institut zur Reduktion von Treibhausgasemissionen bei, steigert seine Nachhaltigkeitsleistung und erfüllt seinen gesellschaftlichen Auftrag, Klimaschutz nicht nur wissenschaftlich zu analysieren, sondern auch selbst voranzutreiben.

### **4.3.2 Ergriffene Maßnahmen**

- Neue getriebelose Personenaufzüge mit höherer Energieeffizienz
- Weitere Virtualisierung der Serverumgebung
- Beginn der Entwicklung eines langfristigen, nachhaltigen Gebäudesanierungsplans
- Optimierung der Fernwärmeversorgung
- Erste Überlegungen und Gutachten zur langfristig nachhaltigen Wärmeversorgung
- Auseinandersetzung mit dem Energie-Effizienz-Gesetz
- Zusammenlegung mehrerer Stromzähler zum besseren Energiemanagement
- Technische Vorbereitung der Wallbox im Zuge der Wartung der Mittelspannungsübergabestation

### **4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen**

Die umgesetzten Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz zeigen Erfolge. Im Berichtsjahr wurde mit dem Austausch eines Doppelaufzugs begonnen. Die neuen Aufzugsanlagen arbeiten im Vergleich zu den vorherigen deutlich energieeffizienter. Es wird eine Energieeinsparung von 30 bis 50 Prozent erwartet im Vergleich zu den bisherigen Anlagen aus den 1990er Jahren. Die weitere Virtualisierung der Serverumgebung führt zu einer effizienteren IT-Infrastruktur mit erheblich reduziertem Energiebedarf. Nicht nur durch reduzierten Betrieb, sondern auch durch

Reduzierung der notwendigen Kühlung konnten weitere Einsparungen erzielt werden. Der Verbrauch an elektrischer Energie konnte seit dem letzten Klimawin Bericht um fast 30 Prozent gesenkt werden. Kumulativ hat das Institut es geschafft, seit 2019 über 50 Prozent seines Stromverbrauchs einzusparen.

Die Evaluierung der Gebäudesubstanz diente als Grundlage für gezielte Verbesserungen. Im Zuge dessen wurde die Wärme- und Umwälzpumpe der Heizungsanlage ausgetauscht und optimiert, was zu einer effizienteren Wärmeverteilung in den nächsten Jahren beiträgt. Ergänzend wurde die Fernwärmeversorgung optimiert und der Wärmetauscher erneuert, um Wärmeverluste zu minimieren und den Energieeinsatz weiter zu reduzieren. Technische Probleme an der Heizungsanlage führten zu einem zeitweise erhöhten Energieverbrauch.

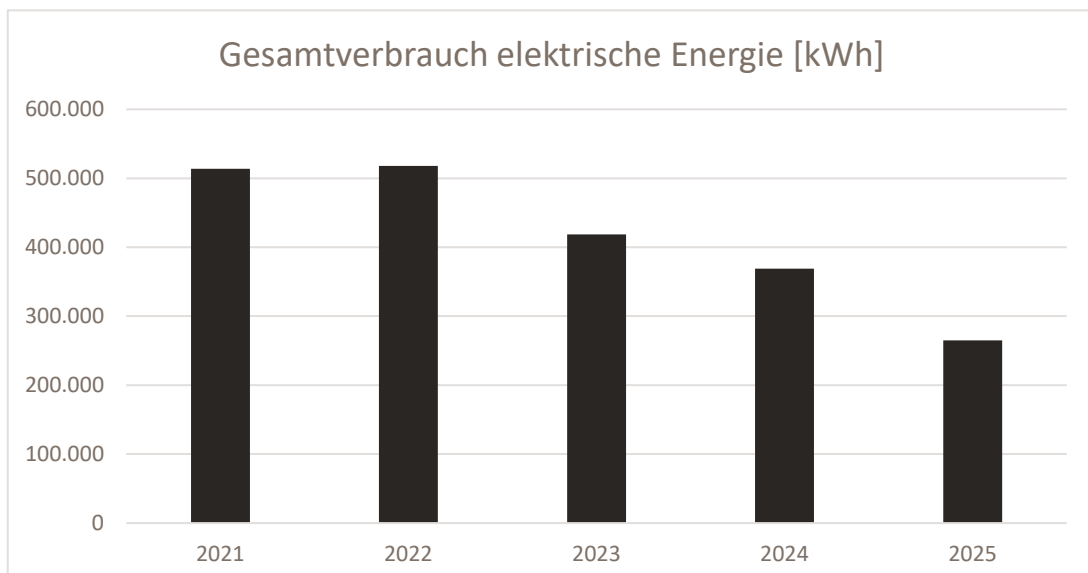
Diese Maßnahmen haben die Energieeffizienz des Instituts spürbar verbessert und leisten einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung der Scope-2-Emissionen. Weitere Optimierungsmöglichkeiten werden kontinuierlich geprüft.

#### 4.3.4 Indikatoren

Zur quantitativen Evaluierung werden die Verbräuche elektrischer Energie und der Fernwärme herangezogen.

##### Indikator 1: Verbrauch elektrischer Energie

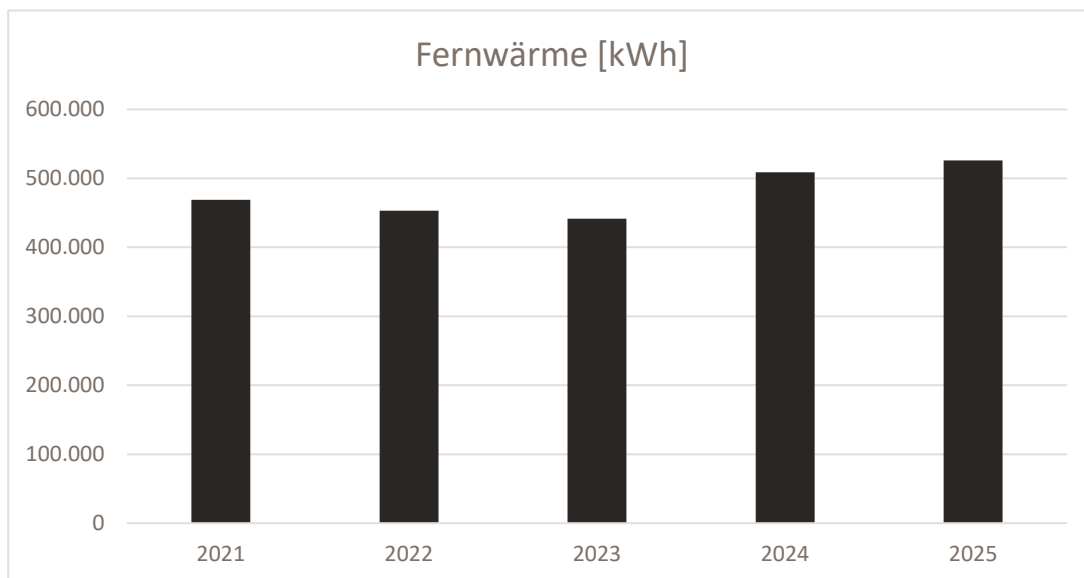
- 2025: 265.000 kWh
- Reduktion um 28 % gegenüber dem Vorjahr (369.000 kWh)
- Reduktion um 52 % gegenüber dem Jahr 2019 (555.000 kWh)



##### Indikator 2: Fernwärmeverbrauch

- 2025: 526.000 kWh
- Anstieg um 3 % gegenüber dem Vorjahr (509.000 kWh)

- Reduktion um 2 % gegenüber dem Jahr 2019 (535.000 kWh)



### 4.3.5 Treibhausgasbilanz

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Bilanz für Scope 1 und 2 erstellt und auf Basis dessen ein Reduktionsziel festgelegt.

Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2024	Aktuelles Geschäftsjahr 2025	Veränderung gegenüber Referenzjahr	Zielsetzung und -erreicherung		
	THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e	THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e	+/- in t CO <sub>2</sub> e	Zieljahr	Reduktionsziel in t CO <sub>2</sub> e oder %	Ziel-erreicherung in %
Direkte THG-Emissionen Scope 1	0	0	0	-	-	-
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	143	147	+4	2028	-10 %	+3 %

### THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Das ZEW betreibt keine Verbrennungsanlagen, weder für Produktion oder Heizung und emittiert somit kein CO<sub>2</sub>. Es kommen aktuell keine Dienstfahrzeuge zum Einsatz. Die Bilanz in Scope 1 beträgt Null.

Das ZEW kauft über den Rahmenvertrag zur Lieferung elektrischer Energie für Dienststellen in Baden-Württemberg und der Landesvertretung Berlin der Vermögen und Bau Baden-Württemberg von der Elektrizitätswerk Mittelbaden AG & Co. KG ausschließlich 100% Ökostrom aus

erneuerbaren Energien ein. Der CO<sub>2</sub>-Faktor für diesen Strom ist Null. Dies wurde zuletzt durch den Energieaudit nach DIN EN-16247-1 im Jahr 2023 bestätigt. Die relevanten Emissionen entstehen durch den Bezug der Fernwärme. Die verursachten Emissionen wurden anhand der Daten des Energieaudits berechnet. Die Bilanz in Scope 2 beträgt insgesamt 147 Tonnen CO<sub>2</sub> im Jahr 2025.

Scope 3 wird bislang nicht bilanziert. Trotzdem wird bereits darauf geachtet, dass z. B. bei Dienstreisen und allen Auftragsvergaben des ZEW möglichst nachhaltige Entscheidungen getroffen werden.

### **THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung**

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Ausgangsbilanz erstellt und auf Basis dessen ein Reduktionsziel festgelegt.

Das Potenzial zur Einsparung von CO<sub>2</sub> am ZEW ist eingeschränkt. In der THG-Bilanz schlägt sich ausschließlich die Fernwärmenutzung nieder. Die Nutzung der Fernwärme ist über die letzten Jahre recht konstant. Erste Schritte zur Optimierung sind bereits eingeleitet worden, mit dem Ziel realistisch 10 Prozent der Emissionen in den nächsten 4 Jahren einzusparen.

Im Berichtsjahr sind die Emissionen um drei Tonnen CO<sub>2</sub> gestiegen. Verursacht wurde der Anstieg durch einen um etwa drei Prozent erhöhten Verbrauch von Fernwärmeenergie. Dies ist auf Probleme und Fehlfunktionen der Heizungsanlage sowie einen vergleichsweise kalten Winter 2025 zurückzuführen. Es wurden erste Überlegungen angestellt, vollständig auf eine andere CO<sub>2</sub>-neutrale Wärmeversorgung umzusteigen. Dies ist mit hohen Investitionen verbunden und wird nun im Detail geprüft.

### **THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen**

Zur Reduktion der bilanzierten THG in Scope 2 sind wir bemüht die Nutzung der Fernwärme zu optimieren und wenn möglich zu reduzieren. Dazu wurden die oben beschriebenen technischen Maßnahmen ergriffen. Wir prüfen außerdem Dämmung und Gebäudesubstanz.

Das ZEW betreibt aktuell keinen eigenen Fuhrpark. Dienstreisen der Mitarbeitenden werden so klimafreundlich wie möglich gestaltet. Es werden bei der Wahl der Verkehrsmittel insbesondere die Erfordernisse des Klimaschutzes beachtet. Für kurze Distanzen stehen Fahrräder und E-Bikes zur Verfügung. Auf längeren Strecken reisen alle Mitarbeitenden primär mit der Bahn und einer entsprechenden BahnCard, die das Reisen innerhalb Deutschlands mit 100 % Ökostrom verspricht. Durch weiteren Ausbau der Medientechnik können Meetings immer bequemer digital abgehalten werden, sodass Dienstreisen teilweise vollständig entfallen.

Dienstreisen am ZEW im Jahr 2025

Transportart				
Bahn	Sonst. öffentliche Verkehrsmittel	Kfz	Flugzeug	Andere*
827	80	146	164	85
Inland		Ausland		
975		327		
Gesamt				
1.302				

\*Andere Transportarten (u.a. Fahrrad und Fußweg) sind klimaneutral

**4.3.6 Ausblick**

Die Optimierung der Fernwärmeinspeisung und die Modernisierung der Heizungsanlage sollten sich direkt positiv auf die THG-Bilanz der nächsten Jahre auswirken. Wir werden die Verbräuche genau beobachten, um wo möglich und nötig nachzusteuern. Damit soll eine Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emission in Scope 2 um 10 Prozent in den nächsten Jahren erreicht werden.

Darüber hinaus werden wir uns insbesondere mit Potenzialen zur Reduktion von THG-Emissionen im bisher nicht vollständig bilanzierten Scope 3 befassen. Zunächst wurden in diesem Berichtsjahr erstmals die durchgeführten Dienstreisen nach Transportart erfasst. Etwa 24 Prozent der Dienstreisen am ZEW geschehen mit CO<sub>2</sub>-verursachenden Transportarten. Diese Dienstreisen führen in aller Regel an Ziele im Ausland oder solche ohne Anbindung an den ÖPNV. Im April 2025 wurden die technischen Voraussetzungen für die Nutzung einer E-Ladesäule in der Tiefgarage des ZEW geschaffen, die nun nach umfassender Prüfung der betriebsrechtlichen und steuerrechtlichen Gegebenheiten in Betrieb genommen wird. Damit werden Anreize für Mitarbeitende und Besucher/innen gesetzt, den Weg zum ZEW mit Fahrzeugen mit elektrischem oder hybridem Antrieb zurückzulegen. Diejenigen Dienstreisen, die noch mit dem Kfz durchgeführt werden müssen, werden so potenziell klimaneutraler gestaltet. Der CO<sub>2</sub>-Faktor ist aufgrund des bezogenen Stroms gleich Null. Außerdem soll im nächsten Berichtsjahr ein Dienst-Kfz mit elektrischem oder hybridem Antrieb angeschafft werden. Die Erhöhung der Bilanz in Scope 2 reduziert die Emissionen in Scope 3 in höherem Maß, da Dienstreisen, die im Ausnahmefall mit privaten PKW durchgeführt werden, nun mit dem klimafreundlicheren Antrieb geschehen. Die THG-Bilanz verbessert sich insgesamt. Es wird derzeit ebenfalls eingehend geprüft, ob eine Photovoltaikanlage auf dem Dach des ZEW installiert werden kann, um Teile des benötigten Stroms direkt vor Ort zu erzeugen.

Bei Beschaffungs- und Vergabeentscheidungen werden weiterhin ökologische Aspekte berücksichtigt. Es sollen systematische Kriterien entwickelt werden.

## **4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden**

### **4.4.1 Zielsetzung**

Wir bemühen uns, die Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden stetig zu verbessern. Durch Präventionsangebote für die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist es unser Ziel die durchschnittlichen Krankheitstage pro Mitarbeitenden auf einem niedrigen Niveau zu halten. Es ist unser erklärtes Ziel die Diversität unserer Belegschaft zu fördern und zu stärken. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wollen wir wo immer möglich unterstützen, beispielsweise durch eine größtmögliche Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung. Als Inhaber des TOTAL E-QUALITY-Prädikats ist das ZEW als Arbeitgeber ausgezeichnet, der sich besonders für die berufliche Chancengleichheit von Männern und Frauen sowie die Vielfalt im Beruf einsetzt. Das ZEW stärkt sozialen Zusammenhalt durch Zusammenkünfte und bietet Resilienz-Kurse für verschiedene Zielgruppen an.

### **4.4.2 Ergriffene Maßnahmen**

- Initiative #Health@ZEW mit Maßnahmen für mehr Gesundheit im Arbeitsalltag
- Unterstützung flexibler Homeoffice- und Arbeitszeitmodelle
- Online-Schulungen zu „gesundem“ Arbeiten
- Resilienz-Kurse für Promovierende und Service-Mitarbeitende
- Neugestaltung des Onboarding-Prozesses
- Umbau von Meeting- und Besprechungsräumen
- Etablierung einer Laufgruppe und Teilnahme am BAUHAUS Firmenlauf Mannheim
- Gestaltung von Mitarbeitendenfesten zu Fastnacht, im Sommer und zum Jahresabschluss

### **4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen**

Zur Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden wurden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die sich positiv auf die Arbeitskultur und das Miteinander im Institut auswirken.

Durch gezieltes Recruiting konnte der Anteil der weiblichen Bereichsleitungen von 36 Prozent im Jahr 2024 auf 46 Prozent im Berichtsjahr erhöht werden. Gemeinsam mit der Institutsleitung und den Serviceeinheitsleitungen wurde eine neue Initiative unter dem Label #Health@ZEW aufgesetzt. Hierunter werden kleine und größere Maßnahmen für mehr Gesundheit im Arbeitsalltag gebündelt. So wurden im Berichtsjahr Spender auf den Damentoiletten installiert und Hygieneartikel frei zur Verfügung gestellt. Die Unterstützung flexibler Homeoffice- und Arbeitszeitmodelle ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und steigert die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Außerdem wurden Online-Schulungen zu „gesundem“ Arbeiten angeboten, die insbesondere ergonomische Aspekte und bewegungsfördernde Maßnahmen thematisieren. Zusätzlich richten sich Resilienz-Kurse gezielt an Promovierende und Service-Mitarbeitende, um Stressbewältigung und mentale Stärke zu fördern. Um Mitarbeitenden direkt zu Anfang gut am Institut aufzunehmen und auch sozial zu integrieren, wurde der Onboarding-Prozess überarbeitet und neu strukturiert. Insbesondere internationale Mitarbeitende lernen so ein neues Umfeld

kennen, u.a. mit Tipps zur Mülltrennung in Deutschland. Im Berichtsjahr wurden außerdem zentrale Räume für Besprechungen und Begegnungen renoviert und attraktiver gestaltet, um Austausch und Kreativität zu fördern. Insbesondere Möglichkeiten für die analoge und hybride Zusammenarbeit werden sehr gut von den Mitarbeitenden angenommen. Neun Läuferinnen und Läufer nahmen am 26. Juni 2025 am BAUHAUS Firmenlauf in Mannheim teil. Die Gruppe hat sich in den Wochen davor jeweils zweimal pro Woche gemeinsam auf den Lauf vorbereitet.

Aus den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GB Psych) im Juli 2024 wurden auch im Berichtsjahr sukzessive Maßnahmen abgeleitet und im Dialog mit den Mitarbeitenden umgesetzt. Neben diesen strukturellen Verbesserungen trägt auch die Gestaltung gemeinsamer Feste durch die Mitarbeitenden zu Fasnacht, im Sommer und zum Jahresabschluss zur Stärkung des Teamgeists und einer positiven Arbeitsatmosphäre bei.

Durch diese Maßnahmen wurde das Institut als attraktiver und mitarbeiterfreundlicher Arbeitsplatz weiterentwickelt, wodurch Motivation, Zufriedenheit und langfristige Bindung der Beschäftigten gefördert werden.

#### **4.4.4 Indikatoren**

Die Ergebnisse der GB Psych liegen nur alle drei Jahre vor und werden deshalb hier nicht herangezogen. Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen am ZEW lässt sich durch den institutsweiten und wissenschaftsbereichsspezifischen Frauenanteil dokumentieren.

##### **Indikator 1: Anteil Frauen am ZEW**

- 51,1 Prozent im Jahr 2025
- Anstieg um über zwei Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr (48,6 Prozent)
- Anstieg um etwa zwei Prozentpunkte gegenüber dem Basisjahr 2017 (49 Prozent)

##### **Indikator 2: Anteil Frauen am ZEW in der Forschung**

- 36,1 Prozent im Jahr 2025
- Konstant zum Vorjahr: 36,4 Prozent im Jahr 2024
- Anstieg um etwa zwei Prozentpunkte gegenüber dem Basisjahr 2017 (34 Prozent)

#### **4.4.5 Ausblick**

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden wird weiterhin Schwerpunkt der Unternehmensführung sein. Das ZEW wird auch in den kommenden Jahren gezielt Maßnahmen ergreifen, um die Interessen der Mitarbeitenden weiter zu stärken. Ein Schwerpunkt liegt auf der Weiterentwicklung flexibler Arbeitsmodelle, um individuelle Bedürfnisse noch besser zu berücksichtigen.

Darüber hinaus wird das Angebot an Personalentwicklungsmaßnahmen erweitert. Neben den bestehenden Schulungen und Beratungsangeboten werden systematisch neue Ansätze und neue Formate entwickelt, die gezielt auf unterschiedliche Bedarfsgruppen zugeschnitten sind.

Unter dem Label #Health@ZEW werden im nächsten Berichtsjahr weiter Einzelmaßnahmen für ein gesundes Arbeitsumfeld zusammengefasst und über eine verstärkte interne Kommunikation auch das Bewusstsein der Mitarbeitenden dafür gestärkt. 2026 sollen Wasserspender installiert werden, um ausreichende Flüssigkeitszufuhr für konzentriertes Arbeiten zu fördern. Die Geräte liefern gekühltes, gefiltertes Wasser – still oder mit Sprudel – direkt aus der Leitung in bester Trinkwasserqualität.

Im Berichtsjahr wurde die Einführung von M365 vorbereitet. Mit dem Ausrollen der neuen Team- und Kommunikationsstrukturen 2026 wird die Unternehmenskultur weiter gestärkt. Ein Schwerpunkt der Arbeit wird auf effizienter und inklusiver interner Kommunikation liegen. Regelmäßige Teamveranstaltungen tragen zum Zusammenhalt bei. Die etablierten gemeinsamen Feste werden weiterhin als wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur gefördert und gestaltet. Der Dialog mit den Mitarbeitenden wird über weitere Austauschforen zwischen Sprecherinnen und Sprechern verschiedener Beschäftigtengruppen mit der Institutsleitung intensiviert.

- Geplante Maßnahmen: Guter Informationsfluss über effiziente Kommunikation, weitere Maßnahmen unter #Health@ZEW, Bewerbung um weitere Professur im Leibniz-Professorinnenprogramm zur Förderung weiblicher akademischer Karrieren.
- Unser Ziel: Gesteigerte Mitarbeitendenzufriedenheit für ein nachhaltig gutes Ergebnis bei den nächsten Erhebungen, z.B. GB Psych.

# 5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Forschung zu klimapolitischen Maßnahmen und Evaluation</li> <li>▪ Mitarbeitendeninitiativen zu nachhaltigen Maßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gutachten zu klimapolitischen Maßnahmen</li> <li>▪ Evaluierung der Gebäude-Klimaresilienz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prüfung weiterer Dachbegrünung</li> <li>▪ Prüfung der Sanierung der Gebäudehülle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weitere Verbesserung der Klimaresilienz des Gebäudes</li> </ul>
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachhaltige Beschaffung von Materialien</li> <li>▪ Abfallreduktion und Förderung von Recycling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Digitalisierung von Arbeitsprozessen</li> <li>▪ Nachhaltige und regionale Beschaffung im Bistro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rückgang der Beschaffung von Kopierpapier</li> <li>▪ Verlängerter Lebenszyklus von Notebooks</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortführung der Maßnahmen</li> </ul>
Leitsatz 04 – Biodiversität	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lebensräume für heimische Arten schaffen</li> <li>▪ Verzicht auf Pestizide und Herbizide</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pflege eines insektenfreundlichen Dachgartens</li> <li>▪ Umweltfreundliche Grünflächenpflege</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dachgarten als Lebensraum für Insekten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortführung der Biodiversitätsmaßnahmen</li> </ul>
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachhaltige Entwicklung durch Forschungsoutput</li> <li>▪ CO<sub>2</sub>-arme Publikationspraxis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Forschung zu klimapolitischen Maßnahmen</li> <li>▪ Minimierung von Druckerzeugnissen</li> <li>▪ Druck auf Recyclingpapier, CO<sub>2</sub>-neutrale Verarbeitung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Studien zur Dekarbonisierung der Industrie</li> <li>▪ Jahreskonferenz Energie und Umwelt</li> <li>▪ #ZEWPodcasts zu Energiepolitik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortführung der Maßnahmen</li> </ul>
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachhaltige Beschaffung und Vergabe</li> <li>▪ Austausch mit Forschungseinrichtungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vergabe nur an Dienstleister mit Mindestlohn</li> <li>▪ Bevorzugung sozial verantwortlicher Anbieter</li> <li>▪ Teilnahme Leibniz-AG „Bau, Technik und Betrieb“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorrangige Beauftragung regionaler Dienstleister</li> <li>▪ Ausbau der Vernetzung zum Gebäudemanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortführung der Maßnahmen</li> </ul>

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wissenstransfer an Forschung, Politik, Öffentlichkeit</li> <li>▪ Barrierearme Bereitstellung von Ergebnissen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ernennung eines neuen Inklusionsbeauftragten</li> <li>▪ Gebärdensprachvideos auf der Webseite</li> <li>▪ Barrierefreie Dokumente und Schulungen</li> <li>▪ Öffentliche Veranstaltungen und Dialogformate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Austauschformate mit Inklusionsbeauftragten</li> <li>▪ Anpassungen bei Stellenausschreibungen</li> <li>▪ Hoher Zuspruch zu Veranstaltungsformaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weitere barrierefreie Dokumente</li> </ul>
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sicherung von Arbeitsplätzen</li> <li>▪ Attraktiver Arbeitgeber in Mannheim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluierung von Recruiting-Prozessen</li> <li>▪ Teilnahme Career Fair Universität Mannheim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Langfristige Finanz- und Personalplanung</li> <li>▪ Zahlreiche Bewerbungen auf Stellenangebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortführung der Maßnahmen</li> </ul>
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses</li> <li>▪ Dialog Wissenschaft, Wirtschaft und Politik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stellenausschreibungen über regionale Hochschulen</li> <li>▪ Hochkarätige Veranstaltungen für die regionalen Interessengruppen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organisation von zwei Veranstaltungen mit Nobelpreisträgern</li> <li>▪ Ausbau regionaler Netzwerke</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortführung der Maßnahmen</li> </ul>
Leitsatz 11 – Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluation nach Public Corporate Governance Kodex</li> <li>▪ Ausbau des Compliance-Managements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kommunikation von Prozessänderungen</li> <li>▪ Sitzungen Compliance Board</li> <li>▪ Jährliche Compliance-Schulung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stellungnahme zur PCGK-Einhaltung</li> <li>▪ Entwicklung KI-Richtlinie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortführung der Maßnahmen</li> </ul>
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisierung für Nachhaltigkeit</li> <li>▪ Förderung nachhaltiger Mobilität durch Installation E-Ladesäule</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hinweise zur Mülltrennung</li> <li>▪ Geschützte Fahrradstellplätze</li> <li>▪ Teilnahme Aktion „Stadtradeln“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interne Schulung zu Nachhaltigkeit</li> <li>▪ Technische und rechtssichere Bereitstellung von Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortführung der Maßnahmen</li> </ul>

## 6. Unser Klimawin BW-Projekt

Mit unserem Klimawin BW-Projekt leisten wir einen Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

### 6.1 Das Projekt

YES! – Young Economic Solutions besteht seit 2015 und ist mittlerweile einer der größten Schülerwettbewerbe der Jahrgangsstufen 10+ zu globalen Zukunftsfragen in Deutschland. Er findet jährlich unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz statt. YES! ist ein gemeinsames Projekt der ZBW (Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft) und der Joachim Herz Stiftung. Während eines halbjährigen Mentoring-Programms bearbeiten Schulgruppen, aufgeteilt in verschiedene Regionen Deutschlands, Fragestellungen zu



Zukunftsthemen, erarbeiten Lösungsvorschläge für globale Herausforderungen und stellen diese im Rahmen von Regionalentscheidungen und dem Bundesfinale der Öffentlichkeit vor. Auf dem Weg

zum YES! werden alle teilnehmenden Schulen dabei kontinuierlich von Expertinnen und Experten aus mehreren Leibniz-Einrichtungen zu den Themen Recherche, Forschung, Präsentation und Medienarbeit unterstützt und begleitet.

Durch die Teilnahme am YES! werden unmittelbare politische, soziale, ökonomische und ökologische Herausforderungen durch die Schülerinnen und Schüler selbst entdeckt und es wird ihnen die Möglichkeit gegeben, ihre Stimme in den wirtschaftspolitischen Diskurs einzubringen. Die erarbeiteten Lösungsvorschläge sind in der Vergangenheit auf Interesse bei Politik und Wirtschaft gestoßen.

## 6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Das ZEW betreut federführend die Region Süd-West. Für die Runde 2025 standen ZEW-Forschende vier Schulteams zur Seite. Am 24. Juni 2025 kamen insgesamt die regionalen Teams am ZEW Mannheim zusammen und wetteiferten um die Plätze als Vertreter der Region Süd-West für das Finale im September im Hamburg.

Das ZEW Mannheim unterstützt das Klimawin BW-Projekt durch die Bereitstellung der Veranstaltungsräume, wie auch personell. Für die 2025-Runde bei YES! und die Vorbereitung des Wettbewerbs 2026 haben vier Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jeweils drei Arbeitstage (je ca. acht Stunden) in YES! investiert. Hinzu kommen rund 30 Arbeitstage für die Koordinierung von YES! im Team „Internationales und Öffentlichkeitsarbeit“, also ca. 336 Stunden.

**Umfang der Förderung:** Insgesamt wurden etwa 336 Arbeitsstunden für YES! in der Zeit vom 01.01.2025 bis 31.12.2025 aufgewendet.

### 6.3 Ergebnisse und Entwicklungen



Abbildung 1 ZEW-Geschäftsführerin Claudia von Schuttenbach, ZEW-Ökonom Paul Steger, ZEW-Ökonom Jan Kemper, Prof. Dr. Marianne Saam vom ZBW, ZEW-Ökonom Dr. Oliver Schenker, ZEW-Präsident Prof. Achim Wambach, PhD und Karla Schneider-Dörken, Referentin Internationales und Öffentlichkeitsarbeit (v.l.n.r.)

2025 war ein ertragreiches YES! Jahr für das ZEW. Im Finale im September in Hamburg belegte das Schulteam des Albertus-Magnus-Gymnasiums aus Stuttgart den ersten Platz bei YES! – Young Economic Solutions. In ihrem Projekt beschäftigten sich die Jugendlichen mit der Fragestellung, was Städte aktiv tun könnten, um dem Klimawandel entgegenzuwirken. Bei ihrer Lösungsfindung wurde das Schulteam von den ZEW-Ökonomen Anna Straubinger und Oliver Schenker unterstützt. Mit ihrer digitalen Plattform „Grünstelle“, die die Begrünung von Städten einfacher und für alle zugänglich macht, konnten sie auf ganzer Linie überzeugen. Auch der zweite Platz ging an ein vom ZEW begleitetes Schulteam. Die Schülerinnen und Schüler der Internatsschule Schloss Hansenberg aus Geisenheim punkteten mit ihrer Lösungsidee „Investment Radar“. Die Plattform verbindet Bürger/innen, Kommunen und Forschung, informiert über laufende Investitionen und ermöglicht direktes Feedback. Auf ihrem Weg wurden die Schüler/innen von den ZEW-Forschenden Jan Kemper und Paul Steger unterstützt.

Im Bild übergab Prof. Dr. Marianne Saam, langjährige Leiterin des Schulwettbewerbs YES! bei der ZBW (Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft in Kiel) den YES! Pokal für den 1. Platz nach 2017-2019 nun für 2025 feierlich an das ZEW.

## 6.4 Ausblick

Der bundesweite Schulwettbewerb „YES! – Young Economic Solutions“ geht 2026 in die nächste Runde, und das mit neuem Schwung: Unter der Leitung der Deutschen KlimaStiftung wird der Wettbewerb 2026 noch stärker mit wissenschaftlicher Expertise zu Nachhaltigkeit verknüpft.

Das ZEW hat in dieser Runde vier abwechslungsreiche Themen ins Rennen geschickt und freut sich, traditionell das Regionalfinale für die Region Süd-West auszurichten. Dieses findet am 01.07.2026 in Mannheim mit acht beteiligten Teams statt.

- „Datensparsamkeit im Internet? Wie weniger Daten auch dem Klima helfen können“, unterstützt von Dr. Eliza Stenzhorn und Dr. Thomas Niebel,
- „Öffentliche Hand, grüne Tat: Wie kann nachhaltige Beschaffung den Kampf gegen den Klimawandel unterstützen?“, unterstützt von Linus Strecke, Dr. Bastian Krieger und Lena Führer,
- „Schlechte Luft, schlechte Laune? – Wie stark beeinflusst Luftverschmutzung unser Verhalten und wie können wir darauf reagieren?“, unterstützt von Dr. Eline Schoonjans,
- „Steuern – Einfach unfair?“, unterstützt von Tobias Kreuz.

# ZEW



**Nachhaltig handeln**  
in Unternehmen  
Klimawin BW

## Impressum

### Herausgeber

ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim

L7, 1

68161 Mannheim

Telefon: +49 621-1235 01

E-Mail: [info@zew.de](mailto:info@zew.de)

Internet: [www.zew.de](http://www.zew.de)

### Ansprechperson

Claudia von Schuttenbach – kaufmännische Geschäftsführerin

### Stand

31.12.2025